

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 1 de 21

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR

ARIEL ENRIQUE ZAMBRANO MEZA
Gerente General

WALDY ELIAS SELUAN MARTELO
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

AÑO 2023

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 2 de 21

1. PRESENTACIÓN

Los planes Estratégicos de Recursos Humanos son instrumentos de gestión que permiten organizar y generar acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos de una entidad, dirigidos a facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales, en el marco del respeto, las garantías de los derechos y promoción de la integridad en los servidores públicos.

A través del presente plan el Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar “**IBERBOL**” definirá las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y hasta el retiro de los funcionarios para el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

La planeación estratégica es un proceso que busca fijar el curso a seguir en el desarrollo de los planes, programas y proyectos del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar, en el mediano y largo plazo.

En este trabajo de planeación se establecen las estrategias, las acciones a realizar y el tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, *esta metodología permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores*, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

Este Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, el ofrecimiento y entrega de estímulos a través de una gerencia enfocada en la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social, Plan de Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, la Evaluación de Desempeño y el plan anual de Vacantes y Acuerdos de Gestión.

Los procedimientos, programas y prácticas de la Gestión del Talento Humano se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión del Instituto, de tal

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 3 de 21

forma que haya coherencia entre las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Estratégico de la entidad.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, se organiza y sistematiza la información, y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de del ciclo del servidor público.

2. MARCO NORMATIVO

El siguiente es el marco normativo que regula lo concerniente a la Gestión estratégica del talento humano en las entidades públicas en Colombia:

Resolución No. 2400 1979: Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 691 DE 1994: Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional. Decreto

Decreto 1158 de 1994: Por el cual se modifica el artículo 6º del Decreto 691 de 1994.

Decreto 1295 de 1994: Por el cual se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.

Decreto 2644 de 1994: Por el cual se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad

Ley 190 de 1995: Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración.

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Plan Institucional de Sistema de Estímulos para los empleados del Estado

Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 4 de 21

generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Ley 581 de 2000: Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones

Ley 776 del de 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales

Decreto 1607 de 2002: Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones

Ley 909 del 23 de 2004: Regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)

Decreto 760 de 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Decreto 785 de 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las Entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004

Ley 1010 del 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones de trabajo

Resolución No. 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución No.2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés Ocupacional.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 5 de 21

Resolución No 1457 de 2008: Funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional en las empresas.

Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover Talento Humano y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones

Decreto 884 de 2008: Establece normas para promover y regular el Teletrabajo

Decreto 2842 de 2010: Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

Resolución No.652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 884 del 2012 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones

Decreto 1477 de 2014 Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades laborales

Decreto 894 del 2017 Se dictan normas en materia de empleo público

Resolución No.1111 de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Resolución No. 390 de 2016 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación

Decreto 2011 de 2017: El cual establece el porcentaje laboral de personas con discapacidad en las de vinculación entidades del sector público,

Decreto 894 de 2017: El cual establece el porcentaje laboral de personas con discapacidad en las de vinculación entidades del sector público

Decreto 1011 de 2017: Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 6 de 21

Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector 'público

Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la CNSC. Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba

Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

3. OBJETIVOS

El Plan Estratégico del talento humano del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar “**IDERBOL**” busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus funcionarios, promoviendo programas que generen un ambiente positivo que permita mejoramiento de la gestión de la entidad.

El objetivo esencial de la gestión de talento humano es: “*Gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro)*” expresado en el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano.

4. ESTRATEGIAS

Las estrategias de la gestión de talento humano están articuladas con el Plan de Desarrollo departamental y con los lineamientos estratégicos del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar, de tal suerte que se articulan para:

- **Diagnosticar** la Gestión Estratégica del Talento Humano “**GETH**” para identificar las fortalezas y aspectos a mejorar del proceso.
- **Generar y analizar información estadística** y de desempeño de los servidores públicos que permita la toma de decisiones asertivas.
- **Alinear la gestión estratégica del talento humano “GETH”** con los objetivos fundamentales de la entidad.
- **Promover el buen clima organizacional** y el sentido de pertenencia con la Entidad a través de la construcción de planes y programas de bienestar e incentivos, que estimulen el interés por el trabajo.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 7 de 21

- **Fortalecer las habilidades y competencias**, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- **Caracterizar a los servidores** de la entidad y a los empleos de la planta da cargos.
- Asegurar la **trazabilidad de las historias laborales** con el fin de contar con información oportuna en el proceso de talento humano y gestionar de manera eficiente los requerimientos del proceso.
- Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- **Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes** de los servidores públicos, a través de planes de capacitación.
- Fortalecer las competencias de los servidores a través del **entrenamiento y capacitación**, con el fin de realizar de manera eficiente el quehacer institucional.
- Implementar acciones que fortalezcan el cumplimiento del **principio del mérito**, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad.
- Proveer de manera oportuna las **vacantes mediante proceso meritocrático** para atender las funciones misionales y de apoyo de la entidad.
- Definir acciones relacionadas con la **capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo**, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público.
- Evaluar las **causas de la deserción del empleo público** para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado.
- Garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor o trabajador que se retira **permanezca en la entidad y no se pierda con su salida**.
- Establecer **actividades de bienestar** mediante espacios que conlleven a un mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Garantizar el compromiso y eficacia de las actuaciones de los servidores públicos de del Instituto, mediante un **sistema de estímulos y reconocimientos** que premien sus labores.
- Aplicar la **política de seguridad y salud en el trabajo**.
- Garantizar el **pago oportuno de los salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social** en salud, ARL y pensión de los servidores de la entidad.
- Formular **planes o actividades de estímulos para los servidores** de la entidad, para promover su compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia con la entidad y con el estado.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 8 de 21

5. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La gestión estratégica del talento humano reviste una importancia fundamental para el mejoramiento continuo del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar **IDERBOL**, la satisfacción de sus empleados, la productividad, el bienestar y satisfacción de los usuarios y demás partes interesadas.

El proceso de Gestión de Talento Humano tiene la responsabilidad de liderar los procesos que permitan la creación de *valor público* a través de acciones que produzcan un adecuado dimensionamiento de las personas y la mejora en sus comportamientos. Para apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para emprender las acciones pertinentes, de allí la importancia de la Gestión Estratégica del Talento Humano “**GETH**”.

5.1. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se debe contar con una información veraz, oportuna y actualizada para que este plan tenga información confiable que permita incrementar la productividad de los funcionarios. Se requiere contar con la normatividad actualizada, caracterización de servidores y caracterización de empleos.

5.2. CARACTERIZACION DE SERVIDORES

Se debe mantener información relacionada mediante una matriz incluyendo: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

5.3. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS

En esta caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 9 de 21

Tabla No. 1. Caracterización de los empleos de IDERBOL 2023.

NUMEROS DE EMPLEOS DE LA PLANTA						
NIVELES	PLANTA GLOBAL	Hombre	Mujeres	PLANTA TEMPORAL	Hombres	Mujeres
Directivo	4					
Asesor	4					
Profesional	6					
Técnico	3					
Asistencial	9					
Total	26					

Fuente: Subgerencia administrativa y financiera, con corte a 27 de enero de 2023

Tabla No. 1. Distribución de la los empleos de IDERBOL 2023 por tipo de vinculación

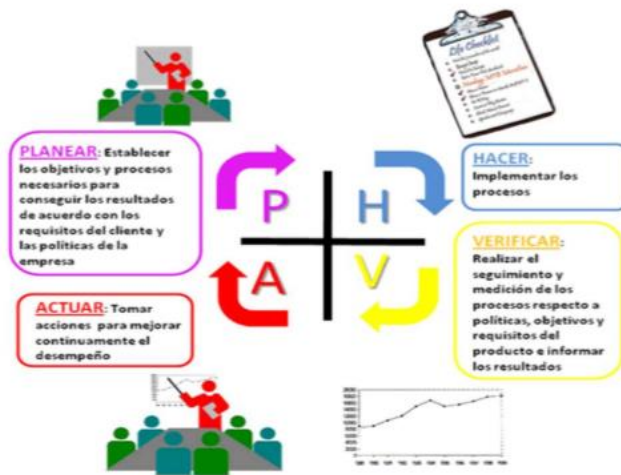
TIPO DE PLANTA	TIPO DE VINCULACIÓN	No. FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
PLANTA GLOBAL	Carrera administrativa	11	42,31
	Libre nombramiento y remoción	11	42,31
	Provisionalidad	4	15,38
PLANTA TRANSITORIA	Carrera Administrativa	0	0
	Libre nombramiento y remoción.	0	0
OTROS COLABORADORES	Contrato de prestación de servicios	0	0
TOTAL		26	100%

Fuente: Subgerencia administrativa y financiera, con corte a 27 de enero de 2023

5.4. CICLO PHVA de la Gestión del Talento Humano.

El líder de talento humano debe asumir su rol y entenderlo como el de un actor clave en el direccionamiento estratégico. En ese orden de ideas, debe conceptualizar sus actividades bajo un enfoque basado en procesos, en el que continuamente se estén realizando actividades de transformación en el marco del ciclo “**PHVA**”:

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 10 de 21



Bajo esta concepción, el líder del **talento humano** en las organizaciones debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere una adecuada planeación que implique un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al **talento humano**, articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

Las actividades programadas deben ejecutarse de acuerdo con lo planeado, además, de estar previstas en la planeación, y tener un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos del Instituto. Las personas que participen en cada actividad planeada deben ser seleccionadas de acuerdo con los objetivos del área. **Todas las actividades deben ser registradas y evaluadas.**

Todo lo ejecutado debe ser coherente con lo planeado, por lo que deben revisarse las evaluaciones de las actividades para identificar fortalezas y debilidades que permitan alcanzar los resultados propuestos. Deben establecerse mecanismos para verificar en qué medida se lograron los objetivos y hacer seguimiento periódico y permanente.

Acciones de mejora: Finalmente, cada vez que por alguna razón no se haya ejecutado lo planeado de la forma prevista, o los objetivos no se hayan cumplido en su totalidad, es necesario implementar acciones para corregir o para prevenir que esas situaciones se presenten de nuevo.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 11 de 21

Debe haber disposición permanente para la mejora continua y para gestionar los riesgos a lo largo de todo el proceso. Se reitera que **el ciclo es permanente y requiere revisiones constantes** para identificar posibles mejoras y mantener la efectividad de sus resultados.

5.5. PLANEACIÓN EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El líder Subgerente Administrativo y financiero como de talento humano cumple una labor estratégica dentro del Instituto, pues es el encargado de planificar la gestión del elemento más importante de la organización. Dentro de las acciones de planeación en la gestión del talento humano debe:

- Conocer el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.
- Conocer y tener presente toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano.
- Considerar los lineamientos macro institucionales relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP, Presidencia de la República, entre otras.
- Conocer el acto administrativo de creación del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar y sus modificaciones, además de los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigente.
- Gestionar la información relacionada con el talento humano en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP.
- Contar con la caracterización actualizada de las áreas de talento humano (*pre pensión, cabeza de familia, en situación de discapacidad, fuero sindical, naturaleza étnica*).
- Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o de manera independiente, diferenciando, entre otros:
 - Planta global y planta estructural
 - Tipos de vinculación

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 12 de 21

- Antigüedad en el Estado
- Nivel, código, grado
- Nivel académico
- Calificaciones de desempeño
- Cargos en vacancia definitiva por niveles
- Cargos en vacancia temporal por niveles
- Género

▪ **Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:**

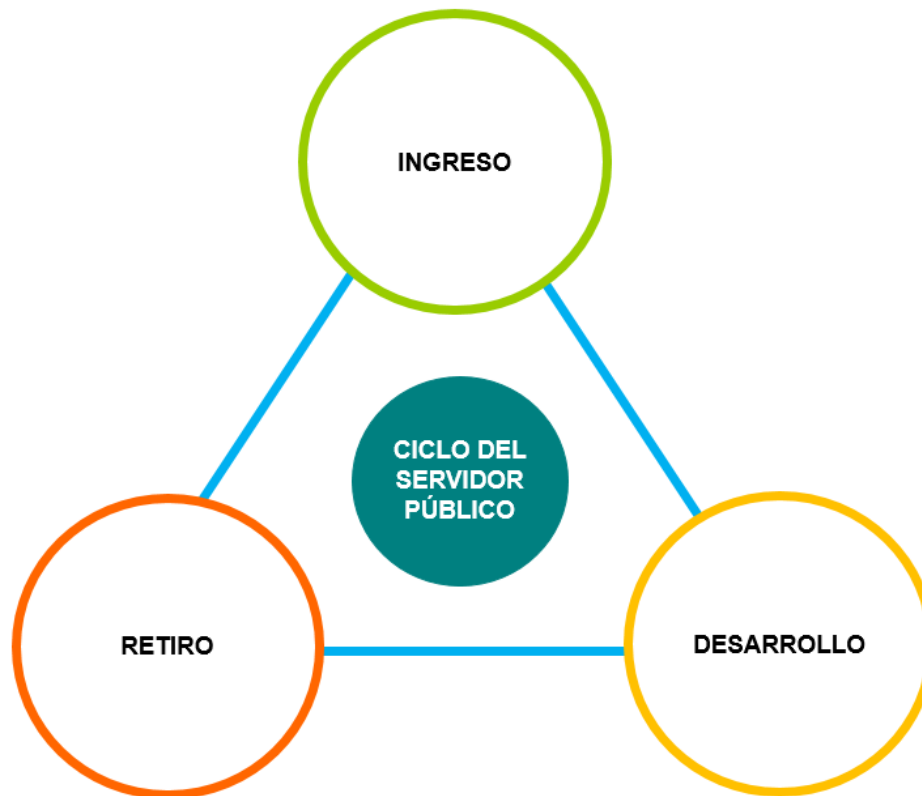
- Plan institucional de capacitación
- Plan de Bienestar Social
- Plan de estímulos e incentivos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP
- Evaluación de desempeño
- Plan de Inducción y reintegración
- Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

- Contar con un manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.

6. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO.

El ciclo de vida del servidor público se encuentra integrado por tres momentos o componentes esenciales en el desarrollo del servidor público: **i) el ingreso**, que comprende el principio de mérito y los procesos de vinculación e inducción; **ii) el desarrollo o permanencia** a través del cual se ejecutan todas aquellas acciones que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad, como capacitación, bienestar, estímulos e incentivos y evaluación de desempeño; y **iii) retiro**, que busca analizar las razones de deserción y desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 13 de 21



A lo largo del ciclo de vida del servidor público en el Instituto se pueden identificar las siguientes actividades, en cada uno de sus subcomponentes: **ingreso, el desarrollo y retiro**:

6.1. INGRESO:

- Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo.
- Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal, bajo las disposiciones legales impuestas por la Ley 909 de 2004, que establece las prácticas que deben seguir las entidades públicas para los procesos de selección.
- Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor.
- Asegurarse que los servidores públicos presenten la **Declaración de Bienes entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia**.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 14 de 21

- Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
- Realizar inducción a todo funcionario que se vincule a la entidad.

6.2. DESARROLLO:

- Realizar reinducción a todos los servidores **cada dos años**.
- Recaudar información sobre indicadores claves como rotación de personal (*relación entre ingresos y retiros*), movilidad del personal (*encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas*), ausentismo (*enfermedad, licencias, permisos*), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente, indígena y LGBTI.
- Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, así también, contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
- Adoptar mediante acto administrativo el sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión
- Facilitar el cumplimiento de los *acuerdos de gestión* implementando la normatividad vigente y llevando a cabo las capacitaciones que correspondan.
- Coordinar las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes por fases.
- Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individuales.
- Establecer mecanismos específicos y especiales de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 15 de 21

- Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:
 - Diagnóstico de necesidades de la entidad
 - Solicitudes y de la Alta Dirección
 - Orientaciones de la alta dirección
 - Oferta del sector Función Pública
- * Desglosarlo en las fases de sensibilización, formulación de los proyectos de aprendizaje, consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, programación, ejecución y evaluación de la eficacia.
- * Incluir, a criterio del responsable, los siguientes temas: gestión del talento humano, planificación, buen gobierno, contratación pública, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, gobierno digital, participación ciudadana, servicio al ciudadano, control social, transparencia institucional, sostenibilidad ambiental, salud y seguridad en el trabajo.
- Elaborar el plan de bienestar e incentivos teniendo en cuenta los siguientes elementos:
 - Equipos de trabajo (pecuniarios y no pecuniarios)
 - Criterios del área de Talento Humano
 - Decisiones de la Alta Dirección
 - Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los empleados de la entidad.
 - Actividades prioritarias que ameriten estimular a los funcionarios para facilitar su cumplimiento.
- Incluir, entre otros, los siguientes temas: deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, educación en artes y artesanías, clima laboral, cambio organizacional, adaptación laboral, preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, cultura organizacional, programas de incentivos, trabajo en equipo, educación formal (primaria, secundaria, media y superior).
- Ejecución completa del plan estratégico de talento humano.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 16 de 21

- Celebrar el Día Nacional del Servidor Público: programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.
- Asegurar que se entregue la dotación de vestido y calzado, a quienes aplique.
- Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión
- Realizar mediciones de clima laboral (*al menos cada dos años*), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:
 - El conocimiento de la orientación organizacional
 - El estilo de dirección
 - La comunicación e integración
 - El trabajo en equipo
 - La capacidad profesional
 - El ambiente físico
- Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en el Estado, que lleve a un cambio cultural.
- Promover la participación de los empleados de del Instituto en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.
- Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, darlos a conocer con el objetivo de que sean interiorizados por parte de los todos los empleados y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Hacer seguimiento a la proporción de contratistas con relación a los empleados de planta y formular recomendaciones a la alta dirección.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 17 de 21

- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal, conocimiento del entorno, entre otros.
- Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los directivos, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.
- Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos directivos.

6.3. RETIRO:

- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los empleados se retiran de la entidad, cuando no se hayan dado a conocer oficialmente por el nominador o por aquellos.
- Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.
- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los empleados que se desvinculan.
- Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida.
- Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los empleados que se retiran de la entidad a los que continúan vinculados.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 18 de 21

7. FASES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA “GETH”.

La gestión estratégica del talento humano “**GETH**” exige la articulación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar. Para lograr la eficacia de la “**GETH**” se hace necesario involucrar a la Subgerencia Administrativa y financiera (en lo relacionado con talento humano) en la Planeación de la entidad, de manera que juegue un rol estratégico en el desempeño de la organización, para esto se requieren el apoyo y compromiso de la alta dirección.

Con este propósito, la entidad debe desarrollar las cinco fases que se describen a continuación y que permitirán implementar una gestión estratégica del talento humano eficaz y efectiva:

7.1. DISPONER DE LA INFORMACIÓN

Contar con la **información oportuna y actualizada** para tener insumos confiables que generen un impacto en la productividad de los empleados y, por ende, en el bienestar de los usuarios y grupos de valor. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible de la entidad y de su talento humano, así:

- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros.
- Régimen laboral.
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, grupo étnico, discapacidades.
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

7.2. DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Un paso fundamental para fortalecer el liderazgo y el talento humano es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello se utiliza una de la matriz de la **GETH Evaluación de la GETH IDERBOL**, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de “**MIPG**”, que contiene un inventario de los requisitos que el líder de talento humano debe cumplir en desarrollo de sus funciones.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 19 de 21

Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos por mejorar en la “**GETH**”. Cuando se diligencia esa matriz, se obtiene una calificación para ubicarla en alguno de los ***tres niveles de madurez*** de la “**GETH**”:

- **Básico operativo:** primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o incluso que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.
- **Transformación:** segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano.
- **Consolidación:** tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de **GETH** y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la **GETH** ya hace parte de la cultura organizacional

7.3. ELABORAR EL PLAN DE ACCIÓN.

Una vez se establece una línea de base en la etapa de diagnóstico, se debe diseñar un plan de acción que le permita a la entidad avanzar en los niveles de madurez de la gestión estratégica del talento humano.

Para esta etapa la entidad se apoyará en el instrumento “Formato Plan de Acción” asociado a la matriz “**GETH**”; en este formato se describen pasos para que la entidad identifique los aspectos sobre los que van a priorizar su gestión para alcanzar el siguiente nivel de madurez, con base en el análisis de los resultados del diagnóstico.

A partir de la línea de base de referencia, y de los diagnósticos que la matriz **GETH** arroja, la entidad **analiza la información y las variables** que deben ser priorizadas para diseñar un **plan de acción**.

La matriz establece una metodología muy sencilla para determinar cuáles acciones podrían ser las de mayor impacto para el mejoramiento de la gestión, pero es el análisis técnico del líder de Talento Humano el que define y establece el plan, con base en la información recolectada en la matriz.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 20 de 21

7.4. IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN

Esta etapa consiste en la ejecución del plan de acción, de manera que se obtenga un impacto en la “GETH”. El propósito es adelantar acciones que fortalezcan los aspectos (ingreso, desarrollo y retiro) que obtuvieron bajos puntajes en el diagnóstico. Así, por ejemplo:

- Para el ingreso, se buscarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción en el empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.
- La entidad debe garantizar que **el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad**, de acuerdo con la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación del MIPG.
- Del Instituto implementará mejoras que apuntarán a cerrar las brechas que se hayan identificado en el autodiagnóstico. Se establecerán parámetros para determinar la eficacia de las acciones con el objeto de garantizar el avance real en los aspectos identificados como debilidades.

7.5. EVALUAR LA “GETH”.

El Subgerente Administrativo y financiero establecerá mecanismos para hacer el seguimiento a las actividades implementadas respecto al Plan de Acción de la “GETH”, y control Interno verificará que las actividades se cumplan adecuadamente.

 Iderbol [®] INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACION DE BOLIVAR		Código: PLGA-
	PROCESO GESTION ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO		Fecha:
	Plan Estratégico de Talento Humano		Versión: 1.0
			Página 21 de 21

En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y la medición de su evolución: el FURAG II. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de **la GETH** en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.